

「デジタル通貨による給与支払い解禁」は本当に進むのか

今年の政府の成長戦略において、デジタル通貨による給与支払いを解禁する規制緩和策が、大きく前進した。この先の詳細な制度設計においては、実務実態を踏まえた現実的なルール整備が求められる。

「2019年度に制度化」と解禁時期が示された

2019年6月21日に開催された未来投資会議において、「成長戦略フォローアップ案」（以下、「成長戦略」と表記）が提示された。金融分野においても多くの重要な事項が盛り込まれており、筆者が注目しているデジタル通貨による給与支払い解禁についても、大きな前進がみられた。デジタル通貨による給与支払い解禁とは、資金移動業者が提供する口座でも給与が受け取れるようにする規制緩和である¹⁾。

「成長戦略」における該当箇所を引用すると、「賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保険等の制度の設計が具体化されることを前提に、資金移動業者の口座への賃金の支払を可能とすることについて、労使団体と協議の上、2019年度、できるだけ早期に制度化を図る。」と記載されている。ここでのポイントは、「2019年度に制度化」という期限が明記されたことにある。1年前の成長戦略「未来投資戦略2018」の記述が「導入可能性について検討を行う」に留まっていたことと比べると、この間の検討が大きく前進したといえる。

もう一つのポイントは、解禁の前提として、資金移動業者が破綻した場合に備えて「保険等の制度の設計が具体化されること」が明示された点である。資金決済法上、資金移動業者は、顧客から受け入れた資金の全額以上を保全する義務を負っている（以下、保全すべき金額を「要履行保証額」と表記する）。このため、資金移動業者が破綻したとしても、顧客資金は満額返還されるはずであり、新たなセーフティネットは不要であるように

思える。しかし、後述するように、保全手段によっては資金移動業者が破綻した場合、顧客（労働者）に戻すべき資金が不足する可能性はゼロではない。おそらく、「保険等の制度の具体化」が盛り込まれた背景には、この可能性が念頭に置かれた結果と考えられる。

新たなセーフティネットはどこまで必要か

確かに、給与の受け取りは、労働者の基本的な権利であり、支払い手段に確実性が求められるのは当然である。この意味で、「万が一業者が破綻したとしても労働者に確実に給与が支払われる仕組みを用意する」という基本方針が示されたことは、高く評価できる。

他方で、その基本方針を貫徹するための手段として、「保険等の制度化」という追加的な仕組みが最適かどうかは、慎重な検討が必要のように思う。

本稿執筆時点（19年6月末）では「保険等の制度」に関する具体的なスキームはまだ不明だが、大きな方向性としては、「資金移動業者間で保険料を拠出して基金を創設する」（共同責任型）と「資金移動業者が個別に保険会社等と契約して支払いを担保する」（単独責任型）の2つが考えられるだろう。

筆者はこのうち、「共同責任型」には問題が多く、有効な手段にはならないと考えている。まず、資金移動業者の破綻事例がないため、破綻確率や損失額（破綻時に保全できていない債務額）といった基礎データがなく、合理的な保険料設定が困難である。また、積み上げた基金の規模が十分かどうかは、究極的には事業者が破綻した後でないとわからない。つまり、「共同責任型」の場合は、資金移動業者に対して過度な規制コスト（保険料）を課してしまうだけ

NOTE

- 1) これまでの経緯などについては、拙稿「デジタル通貨による給与支払い解禁の影響」(金融ITフォーカス2019年3月号)を参照されたい。
- 2) 本稿の考察は、現状の資金移動業に係る規制枠組みを前提としたものである。他方、金融審議会「金融制度スタディ・グループ」の審議によれば、資金移動業に関する規制枠組み自体が見直される方向にある。詳細は未定だが、見直しの内容次第では、本稿で言及した保全の問題自体が解決される可能性もある。「金融制度スタディ・グループ」による検討の取りまとめ案は、令和元年6月10日に開催された会合において提示されている。
- 3) 金融審議会「金融制度スタディ・グループ」の平成30事務年度第8回(平成31年3月4日)の議事録を参考にした。

でなく、過少基金の場合には当初の目的である「労働者に対する確実な賃金支払い」が達成されない可能性がある。

したがって、現実的には「単独責任型」が望ましいように思えるが、この場合は新たな制度を設計するのではなく、既存の保全手段を活かす方向を模索するほうが合理的ではないだろうか²⁾。

現行の資金決済法において資金移動業者に認められている保全手段は、①法務局への供託、②金融機関との保全契約、③信託会社との信託契約の3つあるが、事業者破綻時に資金不足が発生しうるのは①と②の場合である。この場合、資金移動業者は一週間における要履行保証額の最高額以上を翌週末までに保全しておく必要があるため、破綻時の債務額と、保全されていた金額の間に不足が生じる可能性はある(図表)。これに対して信託契約の場合は、各営業日の履行保証額を翌営業日の信託財産とする必要があるため、タイムラグはほぼ生じない。

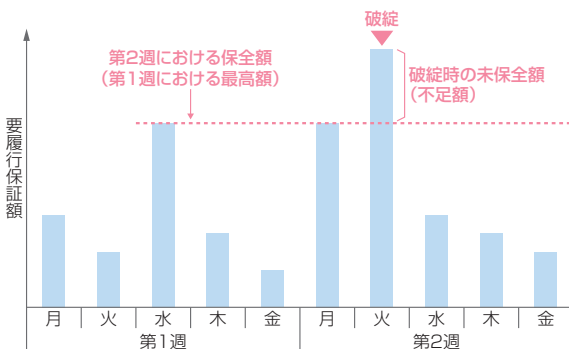
こうした比較をみると、リアルタイムで保全される信託契約を活用すれば良いように見えるが、現実にはあまり活用されていないようだ³⁾。仮にそうであれば、信託の活用を阻害する問題点を洗い出し、まずは民間同士の

協議の中で改善点を模索すべきではないか。その上で、なお解決されない点が残る場合には、政策的に対応して然るべきであろう。

さらに言えば、要履行保証額の認識時点と業者破綻のタイムラグが不可避とされる②金融機関との保全契約でも、工夫の余地は残されているのではないかと。そもそも給与とは、「誰に」「いつ」「いくら」払われるのか、事前に予見可能な性格の資金である。実務的には企業から資金移動業者に対して、これらの情報は事前に伝えられるはずだから(そうでないと個人に給与を支払えない)。つまり、資金移動業者からみると、自社の要履行保証額のうち、給与に相当する金額はかなり正確に見通せるはずである。その見通しを前提とした「保全枠」を設定することで、「破綻時の資金不足を回避する」ことは不可能ではないように思える。

ここで挙げた例はほんの一例でしかなく、実務の実態を踏まえれば、「労働者に対する確実な賃金支払い」を担保するための「知恵」は他にも多く見つかるはずだ。その意味では、今後の規制緩和に向けた議論の参加者が「労使団体と協議」と限定されているように読めるのは、やや気がかりである。今後の制度の詳細を検討していくプロセスにおいては、資金移動業者はもちろん、金融機関や信託会社も参加し、より実務実態に即したルール整備が進められることが望ましい。引き続き、今後の動向に注目したい。

図表 タイムラグによる未保全額の発生(イメージ)



(出所) 金融審議会「金融制度スタディ・グループ」事務局説明資料(2019年3月4日)を参考に野村総合研究所作成

Writer's Profile



竹端 克利 Katsutoshi Takehana

金融イノベーション研究部
上級研究員

専門はマクロ経済分析、資金循環分析、通貨・金融制度論
focus@nri.co.jp